

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

MARYBETH RUIZ RAMOS

Apelada

v.

CARIBBEAN RETAIL
VENTURES, INC.

Apelante

KLAN201900444

APELACIÓN

procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Caguas

Civil Núm.:
E AC2017-0040

Sobre:
Despido injustificado y
otros.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, el Juez Ramos Torres, el Juez Bonilla Ortiz.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de agosto de 2019.

Comparece ante este Tribunal Caribbean Retail Ventures, Inc., mediante recurso de apelación presentado el 22 de abril de 2019. Solicita que revisemos la *Sentencia parcial* dictada el 19 de marzo del 2019 y notificada el mismo día, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas. Mediante el referido dictamen, el foro de instancia declaró *No Ha Lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por Caribbean Retail Ventures, Inc. En consecuencia, desestimó con perjuicio las causas de acción por difamación y por represalia al amparo de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRa sec. 194 *et seq* (Ley Núm. 115). No obstante, en relación con las causas de acción por despido injustificado, en su modalidad de despido constructivo y discrimen por impedimento, en su modalidad de proveer acomodo razonable, el foro de instancia concluyó que existían controversias de hechos que debían dilucidarse en un juicio plenario.

Luego de evaluar los méritos del recurso y con el beneficio de la comparecencia de Marybeth Ruiz Ramos, procedemos a resolver.

I

El 8 de febrero de 2017, Marybeth Ruiz Ramos (Ruiz) presentó una *Demanda* sobre despido constructivo, represalia y discriminación por impedimentos físicos contra Caribbean Retail Ventures, Inc. (Caribbean).¹ Alegó que era empleada de Caribbean desde el año 2001, con excepción de un intervalo de 2 años entre el 2005 y 2007. Manifestó que ejerció diversos puestos en el trabajo como asistente de gerente y luego gerente en propiedad de la tienda conocida como “Always 99”.² Señaló que para el año 2016 recibió una comunicación mediante la cual Caribbean le informó sobre la imposición de una sanción disciplinaria de suspensión de empleo y descenso al puesto de asistente gerente.³ Sostuvo que la razón para dicha sanción fue la pérdida de \$80.00 a causa de un robo, del cual no tuvo participación. Manifestó que dicha sanción fue un pretexto para discriminar por sus condiciones físicas y una difamación y calumnia en su contra. Además, alegó haber sufrido un despido constructivo por haber sido transferida a tiendas localizadas lejos de su residencia y por el descenso al puesto de asistente gerente.⁴

Por su parte, el 20 de abril de 2017, Caribbean presentó su *Contestación a Demanda*.⁵ En esencia, negó los hechos esenciales de la *Demanda*. Sostuvo que la sanción disciplinaria de la señora Ruiz estuvo justificada debido a que incurrió en negligencia crasa en sus deberes como gerente al no asegurar el dinero de la tienda de acuerdo con sus responsabilidades.⁶ Alegó que la señora Ruiz no fue discriminada por impedimento ni por alguna otra condición protegida por ley. Aseguró que la señora Ruiz continuaba activa en la plantilla de empleados de la compañía. Además, que no presentó

¹ Véase apéndice de Caribbean, págs. 1-2.

² Véase apéndice de Caribbean, pág. 1.

³ Íd.

⁴ Íd.

⁵ Véase apéndice de Caribbean, págs. 4-8.

⁶ Véase apéndice de Caribbean, págs. 1-2.

carta de renuncia. Por ello, afirmó que la señora Ruiz no fue despedida, ya que continúa laborando para Caribbean o, en la alternativa, abandonó su empleo.⁷ Por último negó haber incurrido en cualquier acto de represalia contra la señora Ruiz.

Luego de varios incidentes procesales, el 15 de agosto de 2018, Caribbean presentó una *Solicitud de sentencia sumaria*.⁸ En síntesis, expuso que la señora Ruiz no cuenta con la evidencia suficiente para sustentar sus reclamaciones. Alegó que luego del descubrimiento de prueba y la toma de deposición de la señora Ruiz, quedó establecido que la sanción impuesta fue motivada por hechos admitidos por ella y que fue una acción no discriminatoria basada en su derecho como patrono en manejar su negocio y exigir de sus empleados eficiencia en el desempeño de sus funciones.⁹ A su vez, sostuvo que fue un hecho admitido que la señora Ruiz no fue despedida ni renunció, sino que no se reportó a trabajar. Por tanto, la causa de acción por despido constructivo no procede. En relación con la causa de acción por represalia, señaló que no procede ya que la señora Ruiz no participó en ninguna de las actividades protegidas por la Ley Núm. 115.¹⁰ Por último, en cuanto a la alegación de discrimen, Caribbean sostuvo que la señora Ruiz no cumplió con los requisitos necesarios para que se activara la obligación del patrono de solicitud de acomodo razonable o, en la alternativa, estaba prescrita.¹¹

El 12 de diciembre de 2018, la señora Ruiz presentó su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.¹² Alegó la existencia de controversias sobre el derecho aplicable y sobre hechos esenciales. Arguyó que la causa de acción por despido injustificado, en la

⁷ Véase apéndice de Caribbean, pág. 2.

⁸ Véase apéndice de Caribbean, págs. 21-49.

⁹ Íd., pág. 22.

¹⁰ Íd.

¹¹ Íd.

¹² Véase apéndice de Caribbean, págs. 179-193.

modalidad de despido constructivo, no requiere una renuncia formal, sino abandono a raíz de situaciones onerosas de traslado y descenso.¹³ Sobre la represalia, sostuvo que acudir al Fondo del Seguro del Estado. En relación con el discrimen por impedimento, explicó que la condición fisiológica de la señora Ruiz constituye un impedimento según la definición de la *Americans with Disabilities Act* (ley ADA). A su vez, que Caribbean tenía conocimiento sobre el impedimento y, por tanto, existía controversia sobre la falta de acomodo razonable.¹⁴

Posterior a ello, el 23 de enero de 2019, Caribbean presentó una *Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*.¹⁵ Así las cosas, el 19 de marzo de 2019, notificada ese mismo día, el Tribunal de Primera Instancia emitió la *Sentencia parcial* apelada.¹⁶ Examinada la *Solicitud de sentencia sumaria*, así como los escritos y documentos presentados por las partes y que obran en el expediente, el foro de instancia estableció los siguientes hechos incontrovertidos:

1. La querellante comenzó a trabajar por segunda ocasión en All Ways 99 en julio del 2008, en la tienda de Río Piedras.
2. En el 2008, la querellante comenzó a trabajar como Gerente en la tienda de Río Piedras.
3. Luego de trabajar en la tienda All Ways 99 de Río Piedras, la querellante fue trasladada a la tienda de Plaza Caparra.
4. El 14 de enero de 2009, la querellante fue trasladada a la tienda All Ways 99 de Río Piedras.
5. El 15 de marzo de 2012, la querellante fue trasladada a la tienda All Ways Family (B.O.2).
6. El 6 de junio de 2012, la querellante fue trasladada a la tienda All Ways de Barrio Obrero 1.
7. El 30 de julio de 2013, la querellante fue trasladada a la tienda All Ways 99 de Río Piedras.
8. El 1 de marzo de 2016, la querellante fue trasladada a la tienda All Ways 99 de Norte Shopping Center.

¹³ Íd., pág. 179.

¹⁴ Íd., pág. 180.

¹⁵ Véase apéndice de Caribbean, págs. 209-215.

¹⁶ Véase apéndice de Caribbean, pág. 220.

9. La querellante recibió su descripción de deberes.
10. La querellante recibió las Normas y Reglas de Conducta de la Compañía.
11. La querellante recibió copia escrita del proceso que se debía seguir para cuadras [sic] las cajas registradoras y documentar dicho cuadro.
12. La querellante recibió la Política de cobro de la caja de la parte de arriba de Río Piedras.
13. El 23 de junio de 2016 a la querellante se le comunicó por correo certificado que sería objeto de una suspensión por un incidente ocurrido el 11 de junio de 2016 que resultó en una pérdida de ochenta dólares (\$80.00) para la Compañía.
14. El 11 de junio de 2016, la querellante no corroboró, según lo requieren las normas de la Compañía, que el dinero que trajo del banco una de las empleadas estuviera completo al momento que dicha empleada trajo el dinero.
15. La querellante admitió que incumplió con la política de la Compañía el 11 de junio de 2016, que requería que confirmara que el dinero que trajo del banco la empleada estuviera completo.
16. Era responsabilidad de la querellante corroborar que el dinero que trajo la empleada del banco estaba completo y guardarlo según lo establecen las normas de la Compañía.
17. La querellante admitió que no se le imputó el robo del dinero faltante.
18. La querellante fue suspendida de empleo y sueldo debido al incidente del 11 de junio de 2016.
19. La querellante no se reincorporó a trabajar en la Compañía luego del 20 de agosto de 2016, ya que ésta se reportó al Fondo del Seguro del Estado y continúa bajo tratamiento médico.
20. La querellante no renunció a su trabajo en la Compañía.
21. La querellante no fue despedida de la Compañía.
22. En cuanto a su alegación de represalias, la querellante alegó que fue trasladada de tienda y la descendieron de puesto después del incidente del 11 de junio de 2016 y alegó no recordar haber hecho expresión alguna que hubiera motivado la alegada represalia.
23. En cuanto a la alegación de represalias, la querellante también alegó que fue objeto de represalias ya que, luego de regresar de vacaciones en el 2015, le “habían cambiado” el personal de la tienda en donde trabajaba.
24. La querellante testificó que el motivo de la represalia fue que alegadamente los empleados de la tienda hablaron mal de ella, que decían que ella no estaba haciendo su trabajo y que le llamaban la atención por que no se terminaba el plan de trabajo.

25. En cuanto a su alegación de discrimen, la querellante alegó que la Compañía no le concedió un alegado acomodo razonable solicitado en el 2015.
26. El único acomodo razonable solicitado por la querellante fue a los efectos de que la asignaran a trabajar en la [sic] Oficinas Centrales de la Compañía.
27. La querellante no solicitó ningún otro acomodo razonable.
28. Durante el tiempo que trabajó en CVR, la querellante recibió las siguientes acciones disciplinarias:
- a. El 22 de mayo de 2009, la querellante recibió una amonestación por escrito, ya que el 26 de mayo de 2009 la querellante autorizó al personal de seguridad a salir temprano, lo cual podía exponer a la tienda a riesgos.
 - b. El 24 de junio de 2009, la querellante recibió una amonestación por retener dinero del depósito en varias ocasiones.
 - c. El 19 de julio de 2010, la querellante recibió una amonestación escrita por presentarse a trabajar con una vestimenta no apropiada.
 - d. El 22 de septiembre de 2014, la querellante recibió una amonestación escrita por no cumplir con las normas y procedimientos para recibir y enviar facturas, razón por la cual un suplidor no entregó mercancía.
 - e. La querellante recibió las instrucciones relacionadas a la forma de "Record [sic] Mensual de Facturas".
 - f. El 28 de mayo de 2014, la querellante recibió una "Notificación sobre Infracción de las Reglas de la Compañía" por tener una nómina alta.
 - g. El 23 de octubre de 2015, la querellante recibió un memorando disciplinario ya que el Sr. Sammy Abadi, Presidente de la Compañía, visitó la tienda de All Ways 99, Río Piedras y encontró que la querellante no estaba ejerciendo sus funciones como Gerente satisfactoriamente, ya que la tienda se encontraba en estado de abandono y dejadez, el almacén no estaba siendo trabajado según se requiere y había mercancía en cajas en el segundo piso, razón por la cual se tuvo que asignar personal de otras tiendas para trabajar en la tienda.
 - h. El 2 de diciembre de 2015, la querellante recibió una "Notificación al Empleado sobre infracción de las reglas de la compañía" por tener [sic] excederse del presupuesto de nómina y no notificar la situación oportunamente.
 - i. El 9 de enero de 2016, la querellante recibió una "Notificación al empleado sobre infracción de las reglas de la compañía" por no seguir las instrucciones que se le impartieron a los efectos de que no hubieran empleados con exceso de horas asignadas.

29. El 20 de agosto de 2016, un día antes de que la querellante tuviera que reincorporarse a su trabajo luego de la suspensión por el incidente del 11 de junio de 2016, ésta reportó que no podía reincorporarse al trabajo, ya que estaba bajo tratamiento en el Fondo del Seguro del Estado.

30. Al momento, la querellante no ha sido dada de alta del tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, ni tampoco se ha reportado a trabajar.

En hechos separados, pero igualmente incontrovertidos, el Tribunal de Primera Instancia estableció:

1. El 10 de agosto de 2011 la señora Ruiz acudió al Fondo del Seguro del Estado porque alegadamente se lastimó la espalda, cuello y la pierna derecha levantando cajas pesadas en el empleo.
2. El 9 de enero de 2013 la señora Ruiz acudió al Fondo del Seguro del Estado a raíz de una lesión en brazo y cuello sufrida en el trabajo “sacando tablillas y colocándolas” por accidente laboral sufrido en la tienda de Barrio Obrero caso número 13-15-26916.
3. El 16 de junio de 2014 la Comisión Industrial aumentó la incapacidad por esguince cervical a un 15% de pérdida de funciones fisiológicas generales.
4. El 17 de mayo de 2017 la señora Ruiz fue intervenida quirúrgicamente de la espalda en una cirugía descrita como “laminotomy, discectomy, right L-5S1 partial facetectomy, foraminotomy, right L5 laminotomy, foraminotomy”.

Conforme a los hechos incontrovertidos y al derecho expuesto, en la *Sentencia parcial*, el foro de instancia declaró *No Ha Lugar* la *Solicitud de sentencia sumaria* presentada por Caribbean. En relación con la causa de acción por despido injustificado, dispuso que no procede dictar sentencia sumaria en esa etapa de los procedimientos. Adujo que existen dudas por los múltiples traslados de tienda a los que fue sometida la señora Ruiz y si se trataba de estrategias comerciales como alegaba Caribbean. En relación con la reclamación de discrimen por impedimento, el foro de instancia entendió que existen controversias en cuanto a la solicitud de acomodo razonable. En consecuencia, estableció que ambas causas deberán ser evaluadas a través de un juicio plenario. No obstante,

desestimó con perjuicio las causas de acción por difamación y por represalia.¹⁷

Inconforme, el 22 de abril de 2019, Caribbean instó el presente recurso y formuló los siguientes señalamientos de errores:

Primer señalamiento de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar la reclamación de despido constructivo a pesar de que la apelada no renunció, ni fue despedida.

Segundo señalamiento de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar la reclamación de discrimen por impedimento a pesar de que la apelada lo que solicitó fue un traslado y no un acomodo para su alegada condición física.

Tercer señalamiento de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar la causa de acción de discrimen por impedimento.

Vencido el término para exponer su oposición, el 23 de mayo de 2019, la señora Ruiz presentó una *Moción de Término Adicional*. Mediante resolución interlocutoria dictada el 28 de mayo de 2019, se le concedió el término adicional solicitado por la señora Ruiz. A tales efectos, el 28 de junio de 2019, la señora Ruiz presentó su *Alegato de la Parte Demandada*. Contando con la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

II

A

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. De proceder este mecanismo discrecional se aligeraría la tramitación de un caso, pues el tribunal solo tendría que aplicar el derecho. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213-214 (2010).

¹⁷ Debemos destacar que la señora Ruiz desistió de la reclamación por difamación. En consecuencia, el foro de instancia desestimó con perjuicio dicha reclamación.

Los hechos materiales son los que pueden afectar el resultado de una reclamación, según el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 213. La controversia sobre el hecho material debe ser real. Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que:

Una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. La fórmula, debe ser, por lo tanto, que la moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada sólo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad razonable de que escuchar lo que lee no podrá a conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria. Id.

Ramos Pérez v. Univisión, supra, págs. 213-214.

Asimismo, toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe hacerse de la manera más favorable a la parte que se opone a la misma. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288, 300 (2012); *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, 721 (1986). No obstante, “cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. Tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes”. *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 130 (2012).; *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 214. Por tal razón, solo procede dictar sentencia sumaria cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el derecho aplicable y el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109-110 (2015); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, supra, pág. 129.

La parte que promueve la moción de sentencia sumaria debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial o real en cuanto a algún hecho material, es

decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción. *Mun. de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 326 (2013). Concretamente, la moción de sentencia sumaria se puede derrotar de tres maneras diferentes: (1) **si se establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte demandante**; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa, o (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la parte demandante. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 217. (Énfasis nuestro).

En lo que respecta a la sentencia sumaria bajo la modalidad de insuficiencia de prueba, el promovente debe establecer que el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar su caso y, por consiguiente, la vista del juicio sería innecesaria. Para disponer de una solicitud de sentencia sumaria por ausencia de prueba es indispensable que se le haya brindado al promovido amplia oportunidad para realizar un descubrimiento de prueba adecuado. Además, el promovente debe demostrar que “(1) la vista es innecesaria; (2) el demandante no cuenta con evidencia suficiente para probar algún hecho esencial; y (3) como cuestión de derecho procede la desestimación de la reclamación.” *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, págs. 217-219. Esta norma descansa en la premisa de que le corresponde a la parte demandante probar su caso, ya que, si no cuenta con prueba suficiente luego de finalizado el descubrimiento, no hay razón para ir a juicio. Id; *Medina v. M. S. & D. Química P.R. Inc.*, 135 DPR 716, 731-735 (1994).

Sobre la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones en casos de sentencia sumaria, debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, págs. 114-118. El Tribunal Supremo ha aclarado que este Tribunal está limitado de la siguiente manera: (1) solo

puede considerar los documentos que se presentaron ante el Foro de Instancia—las partes no pueden añadir en apelación documentos que no fueron presentados oportunamente ante el tribunal, ni pueden esgrimir teorías nuevas o asuntos que no estuvieron ante la consideración de ese foro; (2) únicamente puede determinar la existencia de una controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó correctamente. En cambio, no puede adjudicar hechos materiales y esenciales en disputa, puesto que esa tarea le corresponde al tribunal. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).

Por último, nada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuando se configuran las exigencias consignadas en nuestro ordenamiento procesal civil. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 448 (2013). Ahora bien, el mecanismo de sentencia sumaria estará disponible para pleitos que involucren elementos subjetivos, como los casos de discriminación en el empleo, siempre que la documentación del expediente establezca que no existe controversia sobre hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, pág. 219.

B

La Ley Núm. 80 de 30 de junio de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80), establece un esquema que protege al empleado de despidos injustificados, imponiéndole al patrono una sanción mediante un pago de una indemnización. *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213, 229 (2016). A tales efectos, el Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado, (2) reciban una remuneración y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por parte de su patrono (además del sueldo devengado), denominada

como la mesada. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230 (2015); *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

Sin embargo, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Es decir, un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014). El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, enumera, de modo no taxativo, aquellas circunstancias que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185b.

Asimismo, la Ley Núm. 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario. De esa forma, una vez activada la presunción, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado recae en el patrono y, el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011); *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, supra, pág. 652.

Sin embargo, para activar la presunción generada por la Ley Núm. 80, hace falta que haya ocurrido un despido. Así, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado, que recibía remuneración por su trabajo, y que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

Por otro lado, el despido es la ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*, 155 DPR 364, 374 (2001). La condición de haber sido despedido no está limitada por la definición usual del término despido. La definición de la Ley Núm.

80 abarca, además, las acciones dirigidas a inducir o forzar al empleado a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. 29 LPRA sec. 185e. A esta modalidad de despido se le conoce como despido constructivo o tácito. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907.

Nuestro Tribunal Supremo ha definido el despido constructivo como los actos voluntarios e injustificados realizados por un patrono, encaminados a obligar al empleado a dejar su trabajo, cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es abandonar el cargo. *Íd.*, pág. 908; *S.L.G. Hernández-Beltran v. TOLIC*, 151 DPR 754, 777 (2000); *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157, 183 (1994). Así que, no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, y, cuando se trate de vejámenes y humillaciones, estos deben ser de magnitud sustancial.

De igual modo, tampoco se determina la magnitud y el efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual. Más bien, se utiliza un criterio objetivo al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono. Por tanto, no basta una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. Es decir, hace falta demostrar el despido, sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 907. Para ello, bastará con cumplir las exigencias de la Regla 110 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI.

C

La *Ley que prohíbe el discrimen contra las personas con impedimentos*, Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501, *et seq.* (Ley Núm. 44), se adoptó con el objetivo de garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales

personas con discapacidad física, mental o sensorial enfrentan tratos discriminatorios que limitan su oportunidad de participar, desempeñarse y competir adecuadamente en el campo laboral. *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, 175 DPR 668, 683 (2009).

En este escenario, el Artículo 5 de la Ley Núm. 44 prohíbe que las instituciones públicas y privadas ejerzan, pongan en vigor o usen procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo, contra personas con algún tipo de impedimento físico, mental o sensorial. Las protecciones de la ley se activan cuando el discrimen ocurre por el mero hecho de la existencia de un impedimento. La prohibición de discrimen se extiende desde la etapa de reclutamiento hasta los diferentes términos, condiciones y privilegios de empleo, entre los que se encuentran la compensación, los beneficios marginales y las facilidades de acomodo razonable. 1 LPRA sec. 505; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, supra, págs. 683-684.

Con respecto a los acomodos razonables, el patrono está obligado a realizar aquellos acomodos que permitan a las personas discapacitadas ejercer sus funciones de empleo al máximo de su productividad. El acomodo requerido consiste en “el ajuste lógico, adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional”. Artículo 1 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA sec. 501 (b). La responsabilidad de tomar dicha acción afirmativa es de tal envergadura que solo se exime a un patrono de su cumplimiento en casos en que el acomodo requerido resulte en un esfuerzo económico extremadamente oneroso. Artículo 9 de la Ley Núm. 44, 1 LPRA sec. 507a; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, supra, págs. 684-685.

El Artículo 13 de la Ley Núm. 44, incorporó los remedios y procedimientos establecidos en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para el empleado discriminado por motivo de su impedimento. 1 LPRA sec. 511; *Guardiola Álvarez v. Depto. de la Familia*, supra, págs. 686-687. Así que, para que un patrono quede obligado a proveer acomodo razonable al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 44, el empleado tiene que demostrar, primero, que es una persona con impedimento según lo define la ley, y segundo, que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 386 (1999).

III

En el presente caso, el Tribunal de Primera Instancia desestimó con perjuicio las reclamaciones por represalia y difamación de la señora Ruiz contra Caribbean. No obstante, resolvió que el trámite judicial continuaría en cuanto a las causas de acción por despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo y la de discrimen por impedimento físico. En síntesis, dispuso que ambas causas de acción deberían ser evaluadas a través de un juicio plenario al cual las partes presenten prueba sobre sus argumentos.

Es importante destacar que la parte apelante no cuestionó las determinaciones de hechos incontrovertidos esbozadas por el foro primario en la decisión recurrida, las cuales hicimos formar parte de esta sentencia en la parte narrativa del recurso.

En su primer señalamiento de error, Caribbean argumenta que el Tribunal de Primera Instancia debió desestimar la reclamación de despido constructivo, ya que la señora Ruiz no renunció, ni ha sido despedida de su puesto. Sostiene que, para que proceda un despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo, es necesario que el empleado haya sido despedido o

haya renunciado a su puesto. Sustenta que, de alegarse un abandono de empleo, dicho abandono no puede configurar una causa de acción por despido injustificado. Además, alega que tampoco pudo demostrarse que la única alternativa razonable de la señora Ruiz era no regresar a su empleo.

Como hemos expresado, la jurisprudencia define el despido constructivo como los actos voluntarios e injustificados realizados por un patrono, encaminado a obligar al empleado a dejar su trabajo, cuando la única alternativa razonable era abandonar su cargo. En virtud de ello, un abandono de empleo puede constituir causa de acción para reclamar por un despido injustificado, en la modalidad de despido constructivo. Es decir, una renuncia formal por parte de un empleado no constituye un elemento de la causa de acción para reclamar un despido constructivo.

Según surge de los hechos, la señora Ruiz fue suspendida de su puesto de gerente por un incidente que resultó en la pérdida de dinero para Caribbean. Luego de completar su tiempo de suspensión, la señora Ruiz no se reincorporó a trabajar en Caribbean ya que se reportó al Fondo del Seguro del Estado y continúa bajo tratamiento médico. Asimismo, surge que la señora Ruiz no fue despedida de la compañía, ni ha renunciado a su cargo. Por último, surge que la señora Ruiz no ha sido dada de alta del Fondo del Seguro del Estado, ni tampoco se ha reportado a trabajar.

En otro argumento del primer señalamiento de error, Caribbean expone que los traslados realizados a la señora Ruiz son prácticas rutinarias y frecuentes de la compañía. Argumenta que nada en el expediente apunta al hecho de que los traslados fueron caprichosos y arbitrarios. Por tanto, arguye que no existe controversia real y sustancial en cuanto a un hecho material que impida que se emita una sentencia sumaria en este caso.

De los hechos incontrovertidos se desprende que la señora Ruiz fue trasladada en múltiples ocasiones. No obstante, no surge que sus traslados fueron a causa de actuaciones razonables y encaminadas al buen funcionamiento de la compañía. En ese sentido, toda inferencia que se haga de los hechos incontrovertidos debe realizarse de la manera más favorable a la parte que se opone a la solicitud de sentencia sumaria. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, supra, pág. 300. Por lo tanto, existe una controversia con relación a la verdadera intención de los traslados que impide que se dicte sentencia en esta etapa de los procedimientos.

Conforme a los hechos y el derecho expuesto, coincidimos con la apreciación del foro primario de no adjudicar de manera sumaria la reclamación por despido constructivo por el hecho de que la señora Ruiz nunca ha sido cesanteada de su empleo, ni dada de alta del Fondo del Seguro del Estado. A tales efectos, actuó correctamente el Tribunal de Primera Instancia al no adjudicar sumariamente los hechos ante su consideración.

En su segundo señalamiento de error, Caribbean alega que el foro de instancia debió desestimar la reclamación de discrimen por impedimento ya que lo solicitado por la señora Ruiz fue un traslado y no un acomodo razonable. Señala que de la *Sentencia parcial* no surgen cuáles son los hechos en controversia sobre la solicitud de acomodo razonable. Expone que procede la desestimación de la reclamación, ya que la señora Ruiz no demostró que solicitó un acomodo para su condición física, sino un cambio de funciones. Por último, argumenta que la señora Ruiz no cumplió con el requisito esencial de solicitar el acomodo razonable específico. No le asiste la razón.

Para que un patrono quede obligado a proveer acomodo razonable al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 44, *supra*, el empleado tiene que demostrar, primero, que es una persona con

impedimento según lo define la ley, y segundo, que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin el acomodo razonable. Las protecciones de la ley se activan cuando el discrimen ocurre por el mero hecho de la existencia de un impedimento.

El expediente refleja que la señora Ruiz solicitó un alegado acomodo razonable a los efectos de que le asignaran a trabajar en las Oficinas Centrales de Caribbean. Además, surge que el alegado acomodo razonable fue solicitado en el año 2015. Asimismo, los hechos incontrovertidos reflejan que desde el año 2011 hasta el 2017, la señora Ruiz acudió al Fondo del Seguro del Estado por diferentes lesiones a la espalda, cuello y pierna en el desempeño de sus funciones. Incluso, en el año 2017 fue intervenida quirúrgicamente de la espalda.

Conforme a lo antes expuesto, existe una controversia real sobre los elementos que dan base a una reclamación de discrimen por impedimento, en la modalidad de acomodo razonable. De los hechos incontrovertidos surge que Caribbean tenía conocimiento del impedimento físico de la señora Ruiz antes del 2015. Además, se estableció que la señora Ruiz solicitó un acomodo razonable, el cual fue denegado por Caribbean. Asimismo, de los hechos y del expediente no surge como hecho incontrovertido que el acomodo razonable resultara en un esfuerzo económico extremadamente oneroso para Caribbean, lo que hubiera eximido de tener que hacer un acomodo o ajuste en las funciones que ejerció la señora Ruiz. Debemos reseñar que un patrono está obligado a realizar aquellos acomodados que permitan a las personas discapacitadas, ejercer sus funciones al máximo de su productividad.

A tales efectos, los elementos de la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 44, supra, deben ser evaluados a través de un juicio plenario, al cual las partes presenten prueba sobre sus argumentos

y el tribunal evalúe la prueba junto a la credibilidad de los testimonios que se presenten.

Por último y como tercer señalamiento de error, Caribbean alega que, aun de haber tenido alguna responsabilidad por la negativa de acomodo razonable, la causa de acción por discrimen está prescrita.

Conforme a nuestras reglas de procedimiento civil, existen una serie de defensas que hay que incluir al momento de emitir la primera alegación responsiva. Regla 6.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 6.3. La prescripción es una de esas defensas afirmativas. Conforme a la precitada regla, las defensas afirmativas deben plantearse de forma clara, expresa y específica o se tendrán por renunciadas.

Según surge del expediente, la *Contestación a la Demanda* carece de la defensa afirmativa de la prescripción. Por lo tanto, al no plantear de forma clara, expresa y específica esta defensa afirmativa, Caribbean la renunció.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia sumaria parcial* dictada el 19 de marzo de 2019.¹⁸

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

¹⁸ Este recurso constituye propiamente una apelación ya que los procedimientos ante el foro primario se ventilaron de manera ordinaria, no sumaria.